

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dewasa ini yang disadari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi-inovasi kerja. Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu motivasi kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang telah ditetapkan. Manajer ialah orang yang memimpin karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap perusahaan atau badan usaha mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, harus melaksanakan berbagai macam kegiatan, agar kegiatan dapat dijalankan dengan baik dan lancar, maka perusahaan atau badan usaha memerlukan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang cukup baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerja sama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktifitas sebagai upaya untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Banyak faktor yang mempengaruhi upaya untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan, baik perusahaan kecil maupun besar, dalam rangka mencapai tujuan secara berhasil guna dan berdaya guna memerlukan adanya pembagian kerja, pelimpahan wewenang,

sampai kepada rincian tugas masing-masing pihak yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Guna menjamin keberlangsungan usaha dengan tingkat kompetisi yang sangat tajam, perusahaan perlu ditunjang sistem manajemen yang baik, guna ketercapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi.

Hasibuan (2016:141) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi dapat diistilahkan sebagai suatu dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat

dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai bila karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, diperlukan motivasi kerja karyawan yang tinggi.

Pentingnya motivasi kerja menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja karyawan. Maka dengan adanya motivasi yang tinggi yang tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Diharapkan dengan adanya motivasi kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan yang tentu juga didukung dengan adanya kompensasi yang mendukungnya.

Factor lain yang tidak kalah penting bagi karyawan dalam bekerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu

kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerjanya bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa meningkatkan kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan untuk membuktikan hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nasution (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja karyawan yang tinggi dan pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Sitohang (2015) menemukan jika kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan jika makin baik kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan maka akan memberi kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Diketahui juga jika kompensasi memberi pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan jika factor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterima karyawan.

Penelitian yang dilakukan Prakoso (2016) menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut juga diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perusahaan harus memperhatikan kebijakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syirkah Fastabiqul Khoirot Lumajang sebagai lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan simpanan dan pinjaman, dimana dalam menghadapi persaingan yang makin tajam maka perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Koperasi Simpan Pinjam Syirkah Fastabiqul Khoirot Lumajang memiliki karyawan sebanyak 38 orang, yang terbagi menjadi 6 orang sebagai pengurus yang bertugas didalam kantor, sedangkan 32 orang merupakan karyawan bagian pemasaran yang mempunyai tugas untuk mencari anggota. Karyawan diberikan kewajiban untuk merealisasikan target yang ditentukan koperasi yaitu menyalurkan dana pinjaman kepada anggota sebanyak (17 juta/bulan), namun seringkali karyawan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Pencapaian target penyaluran dana dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2016, yang secara lengkap dapat disajikan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Penyaluran Dana**  
**Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang 2016**

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Defiasi	
			Selisih	%
Januari	550.000.000	450.000.000	100.000.000	18,18
Pebruari	550.000.000	453.000.000	97.000.000	17,63
Maret	550.000.000	442.000.000	108.000.000	19,63
April	535.000.000	440.000.000	95.000.000	17,75
Mei	537.000.000	442.000.000	95.000.000	17,69
Juni	539.000.000	439.000.000	100.000.000	18,55
Juli	534.000.000	430.000.000	104.000.000	19,47
Agustus	534.000.000	445.000.000	89.000.000	16,66
September	535.000.000	449.000.000	86.000.000	16,07
Oktober	535.000.000	443.000.000	92.000.000	17,19
Nopember	532.000.000	439.000.000	93.000.000	17,48
Desember	540.000.000	436.000.000	104.000.000	19,25
Rata-rata	539.250.000	442.333.000	96.916.000	17,96

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Syirkah Fastabiqul Khoirot Lumajang, 2016

Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat diketahui kecenderungan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) pada tahun 2016 bahkan menunjukkan adanya kecenderungan mengalami penurunan. Kondisi tersebut apabila tidak dilakukan langkah perbaikan maka dalam jangka panjang akan memberikan dampak yang kurang baik atas pencapaian tujuan koperasi. Selain tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seringkali karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam menyalurkan dana pinjaman ke masyarakat dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan, sehingga hal ini berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Motivasi kerja terhadap karyawan sangat penting karena motivasi berkaitan dengan dorongan bagi karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori ERG oleh Clayton Alderfer yang merupakan perluasan dari teori Herzberg dan terutama teori kepuasan

dari motivasi kerja Maslow (Luthan, 2006:285). Alderfer mengidentifikasi tiga kebutuhan yaitu eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*) dan perkembangan (*growth*). Fenomena motivasi kerja ERG yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) dapat dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan motivasi eksistensi (*Exsistence Needs*) yaitu berupa pemenuhan dorongan fisik tersebut lebih diberikan dalam bentuk pemberian uang transport bagi karyawan bagian *marketing* yang masuk kerja, namun besarnya uang transport ini dirasa masih kurang sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seringkali menyesuaikan dengan uang transport yang diterimanya dan fasilitas transport bukanlah dari perusahaan akan tetapi kendaraan milik karyawan sendiri. Berkaitan dengan motivasi hubungan (*Relatedness Needs*) maka karyawan cenderung bersikap individu karena besarnya insentif yang diterima karyawan karena hasil kerjanya sendiri. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan (*growth needs*), pihak perusahaan kurang mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga hal ini berpengaruh pada perfoma karyawan. Pelatihan yang pernah dilakukan pada karyawan adalah pelatihan mengenai cara bersosialisasi dimasyarakat agar nantinya para karyawan mampu terjun dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai

segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja.

Kompensasi merupakan penghasilan dan insentif dari hasil pelaksanaan program kerja serta tanggung jawab yang telah berhasil dilakukan karyawan. Bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) pada karyawan dalam bentuk insentif dimana semakin banyak karyawan mendapatkan nasabah maka makin banyak insentif tambahan yang akan diterima, namun hal ini berlaku jika karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun jika tidak maka karyawan hanya memperoleh gaji pokok dari perusahaan. Sementara itu, besarnya gaji pokok yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar Rp 1.500.000,00 masih di bawah besar UMR Kabupaten Lumajang yang ditentukan pemerintah sebesar Rp 1.700.000,00.

Selain itu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan dalam bentuk Tunjangan Hari Raya pada karyawan. Namun berkaitan dengan hal tersebut, besarnya THR yang diberikan pada karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan dimana nominal THR yang diberikan besarnya sama untuk semua karyawan tanpa mempertimbangkan masa kerja karyawan. Selain itu fasilitas pendukung bagi karyawan juga masih sangat terbatas sehingga karyawan kurang bisa bekerja maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang bertugas dilapangan tidak di fasilitasi kendaraan dari kantor akan tetapi perusahaan hanya memberikan uang



transportasi berupa uang pengganti bensin (untuk karyawan yang mempunyai kendaraan sendiri).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikemukakan jika motivasi dan kompensasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mencapai tujuan perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Bertitik tolak dari permasalahan di atas, penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang penting untuk dilakukan

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang?
2. Bagaimana kompensasi di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang?

4. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang?
5. Di antara motivasi kerja dan kompensasi, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang.
- b. Untuk mendeskripsikan kompensasi di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang.
- c. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang.
- e. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh diantara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Bagi Perusahaan

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang.

### b. Bagi Peneliti Lain

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang kinerja, dan sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan peneliti yang akan datang.

## D. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Obyek yang diteliti adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Syirkah Fastabiqul Khoirot) Lumajang bagian pemasaran yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun.
2. Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi ERG oleh Clayton Alder dalam Luthans (2006) yang meliputi *Existence needs* (kebutuhan eksistensi), *Relatedness* (kebutuhan hubungan) and *Growth* (kebutuhan perkembangan).

3. Kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan pendapat Hasibuan (2016:118) yang meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
4. Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Malthis dan Jackson (2006:378) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang meliputi kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

